

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK DANAMON SIMPAN PINJAM

SUDARMIN MANIK

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: aminmanik82@gmail.com

NOVA SYAFRINA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: nova.syafrina80@gmail.com

Abstract

The theme of the article is "economy based on the principles of Islam". The purpose of this study to determine factors that affect the productivity of employees at Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Duri City. The sample in this research is all employees at Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Duri City totaling 30 people. Sampling was conducted using a sample saturated. The data analysis is done by using validity, reliability, normality test, heteroscedasticity, multicollinearity test, autocorrelation test, multiple linear regression, R^2 test, F test, t test. The tests are conducted to determine the relationship between the independent variables (independent variables) and dependent variable (dependent variable). The final conclusion of the study on the variables training, mental and physical abilities of employees, the relationship between superiors and subordinates of employee productivity can be seen from Table F value obtained for $F(0,05)(26) = 2.975$, while F count on the F test is obtained from the data processed by 7.352, meaning $F \text{ count} = 7.352 > 2.975$. From the results of the t test that most affect the employees productivity at Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Duri City is the mental and physical abilities of employees with t value $3.060 > 2.05$.

Keywords: Mental, Productivity, Relationship, Subordinates, Superiors, Training

PENDAHULUAN

Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri merupakan bank mikro pertama yang berdiri di kota Duri. Seiring dengan kemajuan kota Duri, banyak bank-bank lain yang ingin membuka kantor operasional di kota Duri. Hal ini disebabkan karena perkembangan kota Duri yang terus meningkat. Oleh sebab itu, Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri berusaha memberikan pelayanan yang terbaik agar dapat bersaing dengan bank lainnya dalam memberikan jasa perbankan kepada masyarakat. Salah satu cara Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri agar dapat bersaing dengan bank lainnya adalah memberikan pelayanan terbaik serta menawarkan produk bank yang menarik agar dapat diminati oleh masyarakat. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri harus jeli dalam melihat target wilayah yang akan dimasukkan, agar

produk yang ditawarkan dapat diterima dengan baik oleh masyarakat.

Kegiatan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dalam usaha perbankan diarahkan untuk memenuhi kebutuhan jasa pelayanan bagi masyarakat umum yang meliputi:

1. Menunjang pertumbuhan dan modernisasi ekonomi pedesaan sehingga para petani, nelayan dan perdagangan kecil didesa dapat terhindar dari lintah darat, pengijon dan pelepas uang.
2. Melayani kebutuhan modal dengan prosedur pemberian kredit yang mudah dan sederhana mungkin sebab yang dilayani adalah orang-orang yang relatif rendah pendidikannya.
3. Menampung dan menghimpun tabungan masyarakat, dengan demikian perbankan dituntut memobilisasi modal untuk keperluan pembangunan dan turut mendidik rakyat dalam berhemat, aman dan mudah untuk menyimpan uang bagi penabung kecil.

Melihat peluang kegiatan usaha tersebut, maka pihak Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps Kota Duri mengembangkan sistem perbankan yang bergerak khusus dalam pinjaman mikro usaha rakyat. Sebagai perusahaan publik yang menjalankan usaha dibidang perbankan khususnya dalam pinjaman mikro, Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps Kota Duri juga selalu mengutamakan agar dapat memberikan pelayanan

sebaik mungkin sehingga tercapai tingkat kepuasan yang optimal bagi para nasabahnya. Hal ini dimaksudkan untuk mendukung perkembangan dan pertumbuhan usahanya dimasa mendatang. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri ini memiliki visi menjadi perbankan simpan pinjam yang unggulan, sehat dan kuat sehingga mampu berperan sebagai motor pergerakan dalam memperdayakan perekonomian rakyat kecil dan menengah. Sedangkan misi yang diemban oleh Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri adalah:

1. Menggerakkan usaha-usaha masyarakat dengan menghimpun dan menyalurkan dana pada usaha-usaha produktif.
2. Meningkatkan kemampuan usaha masyarakat dengan kerja sama dalam manajemen usaha.
3. Ikut serta dalam membangkitkan ekonomi masyarakat.

Agar dapat menunjang operasionalnya, Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri memperkerjakan sejumlah karyawan yang berkompeten dibidangnya. Jumlah karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dari tahun 2012-2014 mengalami peningkatan sedangkan pada tahun 2015-2016 mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan menurunnya pencapaian hasil kinerja Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri sehingga perusahaan mengambil beberapa

kebijakan untuk para karyawannya. Semakin banyak masyarakat yang menjadi nasabah pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, maka produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat. Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan cerminan diri karyawan dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk melihat tingkat produktivitas yang dihasilkan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, dapat dilihat dari jumlah perkembangan nasabah yang ada. Berikut ini adalah jumlah perkembangan nasabah dari tahun 2012-2015:

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Nasabah Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Nasabah	Perkembangan Nasabah (%)	Tingkat Produktivitas
2012	150	-	6,00
2013	235	56,67%	8,10
2014	373	58,72%	11,30
2015	298	-20,11%	9,31
2016	251	-15,77%	8,37

Dari tabel 1 dapat dilihat dari tahun 2012-2014 terjadi peningkatan jumlah nasabah sedangkan pada tahun 2015-2016 terjadi penurunan jumlah nasabah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya minat masyarakat dalam melakukan jasa pelayanan yang ditawarkan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri serta menurunnya kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan juga ikut menurun. Ini harus menjadi

perhatian penting bagi pimpinan, karena salah satu ciri-ciri bank yang kuat adalah bank yang tetap produktif dalam menjual produk yang dikeluarkan agar dapat bersaing dengan bank lainnya. Dari tabel dibawah ini juga dapat dilihat hasil produktivitas kerja karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri dalam menyalurkan dana *lending* kepada masyarakat dari tahun 2012-2016:

Tabel 2. Jumlah Target Dan Pencapaian Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri Tahun 2012-2016

Tahun	Target (Tahun)	Realisasi (Tahun)	Pencapaian (%)
2012	30.000.000.000	18.000.000.000	60%
2013	32.500.000.000	33.769.000.000	103,90%
2014	35.000.000.000	38.657.000.000	110,45%
2015	40.000.000.000	33.654.000.000	84,13%
2016	45.000.000.000	40.054.000.000	89,01%

Dari tabel dapat dilihat dari tahun 2012-2014 pencapaian produktivitas karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri mengalami peningkatan sedangkan pada tahun 2016 pencapaian produktivitas karyawan masih belum maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh menurunnya produktivitas kerja karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Penurunan produktivitas ini dapat terjadi karena hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak baik, sehingga visi dan misi yang ditetapkan oleh atasan tidak dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan juga dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan sehingga semangat kerja karyawan dalam mencapai

produktivitas dapat ikut meningkat.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu: Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Para manajer mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu sendiri (Handoko, 2011:3). Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja (Manullang, 2009:198). Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan anggota organisasi kelompok karyawan (Simamora, 2014:4-5).

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk

mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2015:6). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2010:22). Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya (Gomes, 2003:2).

Produktivitas Kerja

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2015:99). Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Menurut Sunyoto (2012:41) secara filosofi, produktivitas

merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Umar (2005:25) produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Upaya Peningkatan Produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Sutrisno (2015:105) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan. Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia. Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan

etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2015:104-105):

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil

yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari masa lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2015:103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan. Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tersebut antara lain: pendidikan, pelatihan dan motivasi (Sunyoto, 2012:42).
1. Pendidikan. Pendidikan adalah suatu upaya mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Notoatmodjo, 2009:2).
2. Pelatihan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja

pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Supaya efektif, pelatihan harus mencukupi pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif.

3. Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa).

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Daftar pertanyaan disebarkan kepada seluruh karyawan Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen

yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2010:107). Menurut Sugiyono (2010:135) skala *likert* adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri yang berjumlah 30 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri yang berjumlah 30 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu *Statistical Package for Social Science* yaitu analisis tentang hubungan antara satu *dependent* variabel dengan satu *independent* variabel (Arikunto, 2010:339):

Regresi Linear Berganda

Hubungan antara variabel *dependent* dengan *independent* ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \varepsilon$$

Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi menunjukkan seberapa

besar persentase variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel *dependent*. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel *dependent*. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah sempurna, atau variasi variabel *independent* yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel *dependent*.

Uji F

Uji digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X_1, X_2, \dots, X_n) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel *dependent* atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan secara signifikan

antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

H_a : Ada hubungan secara signifikan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

- Menentukan tingkat signifikan. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan, jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebih besar).
- Menentukan t hitung.
- Menentukan t table. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$.
- Kriteria Pengujian
 H_0 diterima jika $-T_{Tabel} < T_{hitung} < T_{Tabel}$
 H_0 ditolak jika $-T_{hitung} < T_{Tabel}$ atau $T_{hitung} > T_{Tabel}$
 Berdasarkan probabilitas:
 H_0 diterima jika $P\text{ value} > 0,05$
 H_0 ditolak jika $P\text{ value} < 0,05$
- Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data dari 30 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan rumus, didapat nilai $\alpha = 6,590$, $\beta_1 = 0,474$, $\beta_2 = 1,383$,

$\beta_3 = 0,113$, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,590 + 0,474X_1 + 1,383X_2 + 0,113X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas maka:

- Konstanta 6,590. Berarti saat pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan diabaikan atau nol maka produktivitas kerja karyawan sebesar 6,590.
- Koefisien variabel pelatihan (X_1) 0,474. Berarti jika variabel pelatihan dinaikkan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri akan naik sebesar 0,474 satuan. Koefisien variabel pelatihan bertanda positif. Berarti semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri ikut meningkat.
- Koefisien variabel mental dan kemampuan fisik karyawan (X_2) 1,383. Berarti jika variabel mental dan kemampuan fisik karyawan dinaikkan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri akan naik sebesar 1,383 satuan. Koefisien variabel mental dan kemampuan fisik karyawan bertanda positif. Berarti semakin baik mental dan kemampuan fisik karyawan maka produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri ikut meningkat.

- Koefisien variabel hubungan antara atasan dan bawahan (X_3) 0,113. Berarti jika variabel hubungan antara atasan dan bawahan di naikkan 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri akan naik sebesar 0,113 satuan. Koefisien variabel hubungan antara atasan dan bawahan bertanda positif. Berarti semakin baik hubungan antara atasan dan bawahan maka produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri akan ikut meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri digunakan koefisien determinasi (R^2), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Adjusted R Square (Koefisien Determinan)

		Adjusted
R	R Square	R Square
.677 ^a	.459	.397

Dari tabel 3 dapat diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,397. Ini berarti pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri sebesar 39,7%

sedangkan sisanya sebesar 60,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*.

Tabel 4. Hasil Uji F

	Model	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	264.517	7.352	.001 ^a
	Residual	26	35.978		
	Total	29			

Untuk melihat signifikan tidaknya pengaruh pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan terhadap produktivitas kerja karyawan maka digunakan uji F. Nilai F tabel diperoleh sebesar F (0,05) (26) = 2,975, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar = 7,352 berarti F hitung = 7,352 > 2,975, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti secara signifikan terdapat pengaruh antara pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} pelatihan (X_1) sebesar 1,011, mental dan kemampuan fisik karyawan (X_2) sebesar 3,060, hubungan antara atasan dan bawahan (X_3) sebesar 0,206. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5% atau 0,025 (Uji 2 sisi). Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

Di dapat t_{tabel} sebesar 2,056. Maka terbukti bahwa:

- Pelatihan (X_1) = dengan t_{hitung} 1,011 lebih kecil dari t_{tabel} 2,056 dengan tingkat signifikan 0,321 lebih besar dari 5%. Maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel pelatihan (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.
- Mental dan kemampuan fisik karyawan (X_2) = dengan t_{hitung} 3,060 lebih besar dari t_{tabel} 2,056 dengan tingkat signifikan 0,005 lebih kecil dari 5%. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, variabel mental dan kemampuan fisik karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.
- Hubungan antara atasan dan bawahan (X_3) = dengan t_{hitung} 0,206 lebih kecil dari t_{tabel} 2,056 dengan tingkat signifikan 0,838 lebih

besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel hubungan antara atasan dan bawahan (X_3) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Nilai *adjusted R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,397. Hal ini berarti pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri sebesar 39,7% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 39,7\%) = 60,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Nilai F tabel diperoleh sebesar $F(0,05)(26) = 2,975$, sedangkan F hitung pada uji F diperoleh dari data olahan adalah sebesar $= 7,352$ berarti F hitung $= 7,352 > 2,975$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara signifikan terdapat pengaruh antara pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

3. Pelatihan (X_1) = dengan t_{hitung} 1,011 lebih kecil dari t_{tabel} 2,056 dengan tingkat signifikan 0,321 lebih besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel pelatihan (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Mental dan kemampuan fisik karyawan (X_2) = dengan t_{hitung} 3,060 lebih besar dari t_{tabel} 2,056 dengan tingkat signifikan 0,005 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel mental dan kemampuan fisik karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. Hubungan antara atasan dan bawahan (X_3) = dengan t_{hitung} 0,206 lebih kecil dari t_{tabel} 2,056 dengan tingkat signifikan 0,838 lebih besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel hubungan antara atasan dan bawahan (X_3) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.

DAFTAR PUSTAKA

Abhimantra, A., Maulina, A. R., & Agustianingsih, E. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nasabah (Mahasiswa) Dalam

- Memilih Menabung pada Bank Syariah. *Prosiding PESAT*, 5.
- Andespa, R. (2016). Strategi Industri Perbankan di Sumatera Barat: Pemilihan Segmentasi Pasar untuk Menciptakan Pelayanan yang Memuaskan. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(1):47-62.
- Andespa, R. (2016). Strategi Pelayanan Bank Konvensional dan Syariah: Prioritas Pelayanan Fisik dan Empati. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2): 143-159.
- Andespa, R. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Nasabah dalam Menabung di Bank Syariah. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1): 43-57.
- Andespa, R. (2017). Pengaruh Budaya dan Keluarga Terhadap Minat Menabung Nasabah di Bank Syariah. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 2(1): 35-49.
- Andespa, R. (2017). Pengaruh Faktor Pribadi Terhadap Minat Menabung Nasabah di Bank Syariah. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(2): 193-206.
- Andespa, R. (2017). Pengaruh Faktor Psikologis Terhadap Minat Menabung Nasabah di Bank Syariah. *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 2(2): 177-191.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2005). *Statistik Nonparametrik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4): 257-264.
- Manullang, M. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2005). *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Wahab, W. (2016). Pengaruh Tingkat Bagi Hasil terhadap Minat Menabung di Bank Syariah. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 1(2): 167-184.